

求める人材を明確にする

如何なる人材を求めているかを検討しておかねばならない。「求める人材」があって、結果として「求めた人材」が現れる。仕事をして、成果を上げてくれれば良いでは、人材は人材にはならず、人それぞれのイメージからの人材になる。時代が描いている人材になり、組織の特異性は現れにくくなる。

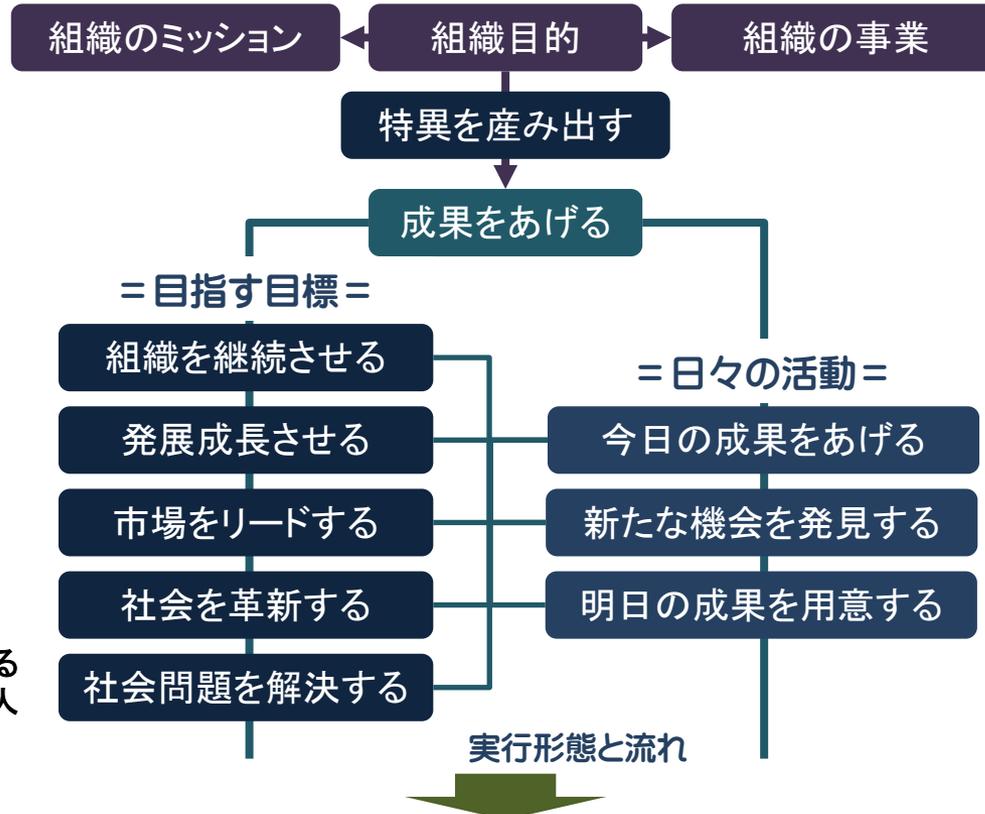
組織トップ層によって確定されなければならない。

組織トップ層、事業部トップ層、部門長等によって確定されなければならない。

組織人材の全員に求められる事柄である。だが、一人材がすべてを実行できるとは限らない。部門毎に実行できなければならない。

「特異」は組織特異と部門毎の特異が存在している。一組織内での特異ではなく、社会全体での特異として考えねばならない。特異は卓越性(オンリーワン)を示す。

これらを的確に実行し、実現できる人材が、「できる人材」「優秀な人材」になる。



組織目的からのミッションと事業が明確になっていなければ、特異性は見いだせない。如何なる専門的知識が必要になるかを定めていかねばならない。

ミッションと事業から特異を確定でき、特異を持てるように人材が成長し、組織が成長する。

事業が明確になって、成果をあげる方法と方向が明らかになる。

目指す目標、日々の活動について、習得すべき事柄、活動対象が明確になり、知識と技術と活動が一体化する。



以上を最適に進めていくために、知識、技術、観察視点、価値観、意識、行動力が必要とされる。定められた上記の8項目を合わせて、求められる人材の方向が決められる。